



CA1

-2235



3 1761 117676023

The Employer and the Workplace Hazardous Materials Information System (WHMIS)

What is WHMIS?

The Workplace Hazardous Materials Information System, or WHMIS as it is often called, is a national system designed to ensure that all employers obtain the information that they need to inform and train their employees properly about hazardous materials used in the workplace. Through legislation, the WHMIS consensus establishes uniform requirements to ensure that the hazards of materials produced or sold in, imported into, or used within workplaces in Canada are identified by suppliers and employers using standard classification criteria.

WHMIS is consistent with the worker's "right to know" what the hazards are and what needs to be done to control them in the workplace. Existing occupational safety and health legislation in Canada requires that workers be informed about the risks they may encounter on the job. WHMIS provides employers and workers with one additional tool to improve their understanding of hazardous materials. To make the best use of this tool, suppliers and employers have certain responsibilities.

A "supplier" is a manufacturer, processor or packager of a controlled product or a person who, in the course of business, imports or sells controlled products. A "controlled product" is defined for WHMIS under the federal Hazardous Products Act as meaning any product, material or substance specified by the regulations to be included in any of the classes listed in Schedule II of the Act. An "employer" is for the purposes of WHMIS the user of a controlled product in the workplace or the producer of a controlled product as part of a workplace process.

Suppliers must convey hazard information to purchasers in a specified manner by means of labelling on the controlled products or containers of the controlled products and by providing more detailed information concerning the controlled product in the form of a material safety data sheet (MSDS).

Under occupational safety and health legislation, employers are also required to provide their employees with hazard information received from suppliers and in respect of controlled products produced in the workplace.

Employers' Responsibilities

Use of Labels and Other Forms of Warning in the Workplace

Employers must ensure that supplier-provided containers of controlled products are labelled with WHMIS supplier labels. As long as a controlled product remains in its supplier-provided container, the supplier label must remain attached to the container and legible.

For workplace processes, employers are required to furnish some form of workplace warnings such as labels, tags or markings. Although there is no specified format for workplace labelling and other forms of hazard warnings, information on the safe handling, storage and use of the controlled product and a product identifier (e.g., brand name, code name or the chemical name of the product) must be provided. Reference must also be made to the availability of a material safety data sheet.

Where a controlled product at the workplace is contained in a pipe, a piping system including valves, a process or reaction vessel, a tank car or tank truck, ore car, conveyor belt or similar conveyance, the employer must ensure that the content is clearly identified to workers through appropriate means and through worker education. Other provisions have been made for portable containers and decanted products under various circumstances, as well as for labelling procedures in laboratories.

For controlled products or containers of controlled products received in bulk or multi-container shipments, employers are required to provide the supplier information on a supplier or workplace label or by any other appropriate form of hazard warning.

Use of Material Safety Data Sheets (MSDSs)

Employers are responsible for obtaining from suppliers an MSDS for each controlled product used in their workplaces. The employer may also develop an MSDS to use at the workplace in place of a supplier MSDS, providing that the employer MSDS contains at least the same content found on the supplier MSDS and indicates that a supplier MSDS is available. MSDSs are to be updated at least every three years or as soon as further information related to the hazard becomes available for a material.

The format in which the MSDS information is provided is not specified. However, while the information can be computerized or stored by the most practicable and cost effective means, there are minimum content requirements for MSDSs. Employers should become aware of what the MSDS requirements are for a controlled product produced in a workplace process by referring to the Controlled Products Regulations of the federal Hazardous Products Act.

As an important source of detailed information on controlled products, supplier and employer MSDSs for controlled products are to be readily accessible to employees at each work site and supplied or made accessible to safety and health committees or representatives.

Employee Education and Training

Besides disclosing to workers hazard information on controlled products, employers are to ensure that instruction is provided for employees who handle, are exposed to, or are

likely to handle or be exposed to hazardous materials. This should result in the employees becoming more aware of and better able to apply hazard information to ensure their safety and health.

The instruction should include a description of all the mandatory and performance-oriented aspects of WHMIS and of the responsibilities of the employer and employees. The employee education program should include:

- Instructions with respect to the product identifier.
- Instruction on the content required on the supplier and workplace label and the purpose and significance of the information contained on the label.
- Instruction on the content required on an MSDS and the purpose and significance of the information contained on an MSDS.
- Procedures for the safe handling, use, storage and disposal of a controlled product, including information related to the disposal of a controlled product contained or transported in piping systems and vessels.
- Procedures to be followed in the case of an emergency involving a controlled product.

Employers are required to consult with safety and health committees or representatives, where they exist, during the development of education and training activities with respect to exposure to hazardous materials. Employers are required to review the information and training provided to workers concerning hazardous materials in consultation with the safety and health committees or representatives at least annually, or more frequently if new hazard information becomes available or if required by a change of conditions.

Hazard Identification and Ingredient Disclosure

Employers are responsible for evaluating those products produced in a workplace process using the hazard criteria identified in the Controlled Products Regulations.

Subject to a confidential business information exemption and specific concentration cutoff limits, all ingredients of a controlled product that fall into any of the following categories must be disclosed on an employer-developed MSDS:

- 1) an ingredient identified as being hazardous under the WHMIS criteria, or
- 2) an ingredient included on the Ingredient Disclosure List established by the Hazardous Products Act, or
- 3) an ingredient that the employer has reasonable grounds to believe may be harmful, or
- 4) an ingredient whose toxicological properties are not known.

Confidential Business Information Exemptions

All requests by employers for the non-disclosure of information on an employer-developed MSDS for products produced in-plant must be submitted to the Hazardous Materials Information Review Commission for review and validation. Where information is withheld by means of a confidential business information claim, a notation is to be made by the employer on the MSDS to that effect, together with the registration number assigned to the claim.

For details about the confidential business information review and appeal processes, you may write to:

Hazardous Materials Information Review Commission
Place Vanier
Tower B, 17th Floor
355 River Road
Vanier, Ontario
K1A 0C9

Provision of Confidential Business Information in the Case of Emergencies

WHMIS strikes a balance between the employee's need for protection and the employer's need to protect the confidentiality of business information. An employer must immediately disclose in confidence to a physician or registered or licensed nurse confidential business information in his or her possession about a controlled product when the information is needed for the medical diagnosis of, or for rendering medical treatment to, employees in an emergency.

Additional Information on WHMIS

For further information about employer responsibilities under the legislation, contact the Labour Canada office nearest you.

Copies of the Hazardous Products Act and Controlled Products Regulations can be obtained by writing to:

Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9
Telephone orders: (819) 997-2560

Published by authority of the Minister of Labour,
Government of Canada

Labour Canada Cat. No. L151-1858/87B

*Minister of Supply and Services Canada, 1987

Printed in Canada



Canada





L'employeur et le Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (S.I.M.D.U.T.)

Qu'est-ce que le S.I.M.D.U.T. ?

Le Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail, ou, comme on le désigne souvent, le S.I.M.D.U.T., est un système national conçu pour que tous les employeurs obtiennent les renseignements dont ils ont besoin pour donner à leurs employés de l'information exacte et une bonne formation quant aux substances dangereuses qu'ils utilisent au travail. En vertu de la Loi, l'accord au sujet du S.I.M.D.U.T. établit des exigences uniformes afin que les fournisseurs et les employeurs précisent les risques que présentent les substances produites ou vendues, importées ou utilisées dans les lieux de travail au Canada au moyen de critères de classification normalisés.

Le S.I.M.D.U.T. est conforme au « droit de savoir » des salariés selon lequel ces derniers doivent connaître la nature des dangers présents dans le lieu de travail et les mesures de contrôle à prendre à cet égard. Au Canada, la législation actuelle en matière d'hygiène et de sécurité professionnelles exige que les travailleurs soient informés des risques qu'ils peuvent courir dans le cadre de leur emploi. Le S.I.M.D.U.T. fournit aux employeurs et aux travailleurs un outil supplémentaire leur permettant d'accroître leurs connaissances sur les substances dangereuses. Pour utiliser au mieux cet outil, les fournisseurs et les employeurs doivent assumer certaines responsabilités.

On appelle « fournisseur » toute personne qui fabrique, transforme ou emballe un produit contrôlé, ou encore une personne qui s'occupe de l'importation ou de la vente des produits contrôlés. Aux fins du S.I.M.D.U.T., la Loi sur les produits dangereux du gouvernement fédéral donne la définition suivante d'un « produit contrôlé » : tout produit, matière ou substance qui doit, en vertu du Règlement, être incorporée dans l'une des catégories prévues à l'annexe II de la Loi. Aux fins du S.I.M.D.U.T., un « employeur » est l'utilisateur d'un produit contrôlé dans un lieu de travail ou le fabricant d'un produit contrôlé faisant partie d'un procédé appliqué dans un lieu de travail.

Les fournisseurs sont tenus de transmettre l'information sur les dangers aux acheteurs de la manière prescrite, en apposant des étiquettes sur les produits contrôlés ou sur les contenants des

produits contrôlés et en donnant des renseignements plus détaillés au sujet du produit contrôlé sous forme d'une fiche signalétique (FS).

En vertu de la législation en matière d'hygiène et de sécurité professionnelles, les employeurs sont également tenus de transmettre à leurs employés les renseignements sur les dangers que les fournisseurs leur ont fait parvenir, de même que ceux relatifs aux produits contrôlés fabriqués dans le lieu de travail.

Les responsabilités des employeurs

L'utilisation des étiquettes et d'autres formes d'avertissement dans le lieu de travail

Il incombe aux employeurs de voir à ce que les contenants fournis par les fabricants de produits contrôlés portent une étiquette de fournisseur conforme au S.I.M.D.U.T. Tant que le produit contrôlé demeure dans ce contenant, il faut que l'étiquette en question demeure fixée au contenant, et qu'elle soit lisible.

En ce qui concerne les procédés de fabrication utilisés dans le lieu de travail, les employeurs sont tenus de fournir dans l'établissement une forme quelconque d'avertissement telles des étiquettes fixes ou mobiles ou des indications particulières. Bien qu'il n'y ait pas de présentation précise à respecter en ce qui concerne l'étiquetage ou les autres formes d'avertissement concernant les dangers d'un produit dans un lieu de travail, on doit toutefois y fournir des renseignements sur la manipulation, l'entreposage et l'utilisation du produit contrôlé et une forme d'identification de ce produit (par exemple, la marque de commerce, l'appellation conventionnelle ou le nom chimique du produit), il faut en outre signaler l'existence d'une fiche signalétique.

Lorsqu'un produit contrôlé est contenu dans un tuyau, un système de tuyauterie comportant des soupapes, une cuve de transformation ou à réaction, un wagon-citerne ou un camion-citerne, un wagon de minéral, un convoyeur à courroie ou un moyen de transport semblable, l'employeur doit faire en sorte que les travailleurs puissent en reconnaître clairement le contenu grâce à

des moyens adéquats et à la formation qu'ils auront reçue. On a prévu d'autres dispositions concernant les récipients portatifs et les produits décantés que l'on trouve dans diverses situations, ainsi que les méthodes d'étiquetage dans les laboratoires.

Quant aux produits contrôlés ou aux contenants de produits contrôlés reçus en vrac ou en plusieurs contenants, les employeurs sont tenus de fournir les renseignements provenant du fabricant sur une étiquette de fournisseur ou sur une étiquette propre au lieu de travail, ou en utilisant toute autre forme d'avertissement de danger appropriée.

L'utilisation des fiches signalétiques (FS)

Les employeurs sont chargés d'obtenir des fabricants une FS pour chaque produit contrôlé utilisé dans leur établissement. L'employeur peut également élaborer une FS à utiliser dans son lieu de travail en remplacement d'une FS de fournisseur, à condition que la nouvelle FS contienne au moins les mêmes renseignements que celle du fournisseur et qu'elle indique l'existence d'une FS du fournisseur. Les FS doivent être mises à jour au moins tous les trois ans ou dès qu'on obtient de nouveaux renseignements sur les dangers que comporte une substance.

La forme sous laquelle les renseignements de la FS doivent être fournis n'est pas précisée. Toutefois, bien que les renseignements puissent être informatisés ou entreposés de la façon la plus pratique et la plus rentable, il faut respecter certaines exigences minimales quant au contenu des FS. Les employeurs doivent se renseigner sur les exigences relatives à la FS d'un produit contrôlé fabriqué dans le lieu de travail en se reportant au Règlement sur les produits contrôlés de la Loi sur les produits dangereux du gouvernement fédéral.

Comme elles constituent une source importante de renseignements détaillés sur les dangers que présentent les produits contrôlés, les FS de fournisseurs et d'employeurs pour ces produits doivent être facilement accessibles aux employés dans tous les lieux où ils travaillent, et elles doivent être fournies aux comités d'hygiène et de sécurité ou aux représentants en place, ou mises à la disposition de ceux-ci.

L'éducation et la formation des employés

Outre qu'ils doivent divulguer aux travailleurs des renseignements sur les dangers que présentent les produits contrôlés, les employeurs doivent faire en sorte que les employés qui manipulent des matières dangereuses ou y sont exposés, ou qui sont appelés à en manipuler ou à y être exposés, reçoivent des instructions à cet égard. Les employés étant ainsi mieux informés et davantage en mesure d'appliquer leurs connaissances des dangers, ils pourront protéger leur santé et garantir leur sécurité.

Au nombre des instructions transmises, on devrait trouver une description de tous les aspects obligatoires du S.I.M.D.U.T., et de ceux qui sont axés sur le rendement, ainsi que des responsabilités de l'employeur et des employés. Le programme de formation des employés devrait comporter les éléments suivants :

- des instructions quant à la forme d'identification d'un produit;
- des cours sur les renseignements qui doivent figurer sur les étiquettes du fournisseur et sur celles propres au lieu de travail, ainsi que sur la raison d'être et l'importance de cette information;
- des cours sur les renseignements devant figurer sur la fiche signalétique, ainsi que sur la raison d'être et l'importance de cette information;
- des procédures de sécurité relatives à la manipulation, à l'utilisation, à l'entreposage et à la destruction d'un produit contrôlé, y compris les renseignements sur la destruction d'un produit contrôlé contenu ou transporté dans des systèmes de tuyauterie et des récipients;
- des marches à suivre dans une situation d'urgence reliée à un produit contrôlé.

Les employeurs sont tenus de consulter les comités d'hygiène et de sécurité ou les représentants, le cas échéant, au cours de l'élaboration des activités éducatives et formatives relatives à l'exposition à des substances dangereuses. De concert avec les comités d'hygiène et de sécurité ou les représentants, les employeurs doivent réviser au moins tous les ans, ou plus fréquemment si de nouveaux renseignements sur les dangers deviennent disponibles ou si de nouvelles conditions l'exigent, les renseignements et les cours de formation sur les substances dangereuses qu'ils offrent aux travailleurs.

L'identification du danger et la divulgation des ingrédients

Il incombe aux employeurs d'évaluer les substances produites dans leur établissement selon les critères de danger précisés dans le Règlement sur les produits contrôlés.

Sous réserve de l'exemption relative aux renseignements confidentiels et des seuils précis de concentration, tous les ingrédients d'un produit contrôlé qui tombent dans l'une ou l'autre des catégories suivantes doivent être divulgués sur une FS élaborée par l'employeur :

- 1) l'ingrédient présente un danger selon les critères établis dans le cadre du S.I.M.D.U.T.;
- 2) ou l'ingrédient figure sur la liste des ingrédients à divulguer en vertu de la Loi sur les produits dangereux;
- 3) ou l'employeur a de bonnes raisons de croire que l'ingrédient peut être dangereux;
- 4) ou les propriétés toxiques de l'ingrédient ne sont pas connues.

Les exemptions à titre de renseignements confidentiels

Toutes les demandes présentées par les employeurs de ne pas divulguer des renseignements sur une FS élaborée par l'employeur pour des produits fabriqués dans son établissement doivent être présentées au Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses, aux fins d'examen et de validation. Lorsque les renseignements ne sont pas divulgués en raison d'une demande d'exemption, l'employeur doit en faire mention sur la FS, et de plus, indiquer le numéro d'enregistrement assigné à cette demande d'exemption.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le processus de contrôle relatif aux renseignements confidentiels et sur le processus d'appel, veuillez écrire au

**Conseil de contrôle des renseignements relatifs
aux matières dangereuses**
Place Vanier
355, chemin River
Tour B, 17^e étage
Vanier (Ontario)
K1A 0C9

La communication de renseignements confidentiels dans les situations d'urgence

Le S.I.M.D.U.T. établit un équilibre entre le besoin de protection des employés et le besoin de l'employeur de préserver la confidentialité du secret de fabrication. L'employeur doit divulguer immédiatement, à titre confidentiel, à un médecin ou à une infirmière autorisée les renseignements confidentiels qu'il possède concernant un produit contrôlé, lorsque ces renseignements sont nécessaires pour poser un diagnostic médical ou pour donner un traitement médical à des employés en cas d'urgence.

Les renseignements supplémentaires sur le S.I.M.D.U.T.

Pour de plus amples renseignements concernant les responsabilités de l'employeur en vertu de la loi, veuillez communiquer avec le bureau de Travail Canada le plus proche.

On peut obtenir des exemplaires de la Loi sur les produits dangereux et du Règlement sur les produits contrôlés en communiquant avec le

Centre d'édition du gouvernement du Canada
Approvisionnement et Services Canada
Ottawa (Ontario) K1A 0S9
Commandes téléphoniques : (819) 997-2560

Publié en vertu de l'autorisation du ministre du Travail,
Gouvernement du Canada

N° de cat. de Travail Canada L151-1858/87B

*Ministre des Approvisionnements et Services Canada, 1987

Imprimé au Canada



Canada

